



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om

# Frit organisationsvalg på Akademikerområdet

2015

Cirkulære af 9. juni 2015

Modst. nr. 019-15

J.nr. 2015-1401-0015



## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Generelle bemærkninger .....	5
------------------------------	---

### Bilag 1 Protokollat

1. Medarbejdere omfattet af frit valg .....	7
2. Dækningsområde for fritvalgsordningen .....	7
3. Orienteringspligt .....	8
4. Den kollektive interessevaretagelse .....	8
5. Den centrale kollektive interessevaretagelse .....	10
6. Ikrafttræden og opsigelse .....	10

Bilag 1a. Undtagelser (det kommunale og det regionale område) .....	11
---	----

Bilag 1b. Aftale mellem en række AC-organisationer om frit organisationsvalg .....	13
--	----



# Cirkulære om frit organisationsvalg på Akademikerområdet

## Generelle bemærkninger

En række akademikerorganisationer har etableret frit organisationsvalg. Kandidater, bachelorer og studerende kan således inden for disse organisationers optagelsesområder frit søge optagelse, herunder i en anden organisation end den der er anført i bilag a til overenskomsten for akademikere i staten i forbindelse med den pågældende uddannelse.

Ordningen blev etableret med virkning for overenskomstperioden 2002 – 2005, men er herefter blevet forlænget for perioden 2005 – 2008, for perioden 2008 – 2011 samt for perioden 2011-2013, hvorefter der er indgået en tidsubegrænset aftale.

Ordningen omfatter for tiden Djøf, Lægeforeningen, Forbundet Kommunikation og Sprog, Gymnasieskolernes Lærerforening og Ingeniørforeningen i Danmark, IDA.

En ordning med samme indhold er aftalt mellem Djøf og Dansk Magisterforening, mellem Ingeniørforeningen i Danmark, IDA og Dansk Magisterforening, mellem Bibliotekarforbundet og Dansk Magisterforening samt mellem Forbundet Kommunikation og Sprog og Dansk Magisterforening.

Finansministeriet, KL og Regionernes Lønnings- og Takstnævn har indgået et protokollat med de pågældende organisationer om vilkår i forbindelse frit organisationsvalg, bl.a.

- a) Området for det frie organisationsvalg (den individuelle interessevaretagelse og den lokale, kollektive interessevaretagelse)
- b) Ansættelsesmyndighedens håndtering af orienteringspligten i forbindelse med f.eks. sager om afskedigelse
- c) Særbestemmelser om tillidsrepræsentanter (valg af tillidsrepræsentant, medarbejdergruppe)
- d) Lokale aftaler

Protokollatets indhold er gengivet i det medfølgende bilag 1.

Cirkulæret træder i kraft den 9. juni 2015, men har virkning fra 1. april 2013. Samtidig ophæves cirkulære om frit organisationsvalg på AC-området af 20. januar 2011, Perst.nr. 005-12.

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 9. juni 2015

**Mogens Esmarch**

## **Protokollat om vilkår i forbindelse med frit organisationsvalg på AC-området**

En række AC-organisationer har etableret frit organisationsvalg, hvilket indebærer, at kandidater, bachelorer og studerende inden for disse organisationers optagelsesområder frit kan søge optagelse.

Der er i den anledning opnået enighed mellem de offentlige arbejdsgiverparter og de AC-organisationer, der har etableret frit valg, om følgende rammer og vilkår for interessevaretagelse mv.

### **1. Medarbejdere omfattet af frit valg**

Akademikere ansat i kommuner, regioner og staten har med frit valg mulighed for at lade de individuelle interesser og de lokale kollektive interesser blive varetaget af en anden organisation end den organisation, der har forhandlings- og aftaleretten ifølge den pågældende overenskomst. For så vidt angår den lokale kollektive interessevaretagelse gælder dog enkelte undtagelser, jf. bilag 1a.

### **2. Dækningsområde for fritvalgsordningen: Den individuelle interessevaretagelse og den lokale, kollektive interessevaretagelse**

Der er indgået aftaler mellem de involverede AC-organisationer om frit valg i overensstemmelse med indholdet af en standardbemyndigelsesaftale, jf. bilag 1b. Herved bemyndiger organisationerne hinanden til at varetage medlemmernes interesser med virkning fra den 1. april 2011 og i den resterende del af overenskomstperioden indtil 31. marts 2013 efter aftalens nærmere regler.

Bemyndigelsen omfatter den individuelle interessevaretagelse, hvorved forstås organisationens, henholdsvis tillidsrepræsentantens varetagelse af individuelle medlemmers interesser over for arbejdsgivere i relation til alle spørgsmål knyttet til ansættelsesforholdet, jf. i øvrigt bilag 1b.

Bemyndigelsen omfatter endvidere – med de i bilag 1a nævnte undtagelser – den lokale, kollektive interessevaretagelse. Herved forstås tillidsrepræsentantens kollektive interessevaretagelse for medarbejderne, herunder forhandlinger om og indgåelse af lokale aftaler. Bemyndigelsen omfatter endvidere tilsvarende virksomhed, der varetages af organisationen i situationer,

- a) hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant
- b) hvor organisationen ikke har bemyndiget tillidsrepræsentanten hertil.

### **3. Orienteringspligt**

Det fremgår af overenskomsterne, at arbejdsgiveren i visse situationer har pligt til at rette henvendelse til eller give orientering til den forhandlingsberettigede organisation, fx i forbindelse med sager om afskedigelser.

Med henblik på at sikre, at henvendelser/orienteringer sker til den rigtige organisation, vil arbejdsgiverne som udgangspunkt fortsat anvende overenskomsternes uddannelsesbilag. Såfremt en sådan henvendelse/orientering af medarbejderen ønskes rettet til en anden AC-organisation, skal medarbejderen – eventuelt via sin organisation – skriftligt underrette arbejdsgiveren herom og samtidig hermed give sit samtykke til, at oplysningen må registreres, jf. persondataloven. I forbindelse med lønforhandlinger vil tillidsrepræsentanten dokumentere over for arbejdsgiveren, hvilke medarbejdere vedkommende repræsenterer.

Der kan ikke rejses krav om bod i tilfælde, hvor arbejdsgiveren på grund af frit valg retter henvendelse til en forkert AC-organisation.

På områder med fælles forhandlingsret har arbejdsgiveren opfyldt sin forhandlings- og orienteringspligt ved henvendelse til en af de respektive organisationer.

### **4. Den kollektive interessevaretagelse**

De nedennævnte principper for den kollektive interessevaretagelse gælder



## **Principper for tillidsrepræsentantvirksomhed**

De hidtil gældende regler om tillidsrepræsentanter finder anvendelse, dog med nedennævnte fravigelser.

### *Valg af tillidsrepræsentant, medarbejdergruppe/overenskomstgruppe*

For tillidsrepræsentanters valg, virksomhed mv. gælder de almindelige TR-regler.

På områder hvor der er etableret frit organisationsvalg, forstås dog følgende ved ”medarbejdergruppe” (statslige TR-regler) og ved ”overenskomstgruppe” (regions og kommunale TR-regler):

- a) Medarbejdere omfattet af den pågældende AC-organisations overenskomst (hhv. forhandlings- og aftaleret i medfør af uddannelsesbilaget)
- b) samt andre akademikere, som har valgt medlemskab af denne AC-organisation,
- c) men eksklusiv medarbejdere som har valgt medlemskab af en anden AC-organisation.

Orientering af arbejdsgiveren om tilhørsforhold til en anden medarbejdergruppe/overenskomstgruppe sker efter reglerne i punkt 3.

Den lokale arbejdsgiver kan modsætte sig en forøgelse af det samlede antal tillidsrepræsentanter inden for statsinstitutionen/kommunen/regionen/fællesskabet, såfremt dette alene er forårsaget af medlemsvandring. AC-organisationerne aftaler i givet fald indbyrdes, hvilke(n) tillidsrepræsentant(er), der ønskes anmeldt.

Hvis AC-organisationerne ikke inden for en frist på 3 måneder efter arbejdsgiverens indsigelse har indgået en sådan aftale, betragtes tillidsrepræsentanten for de(n) største af valggrupperne som valgt.

## **Lokale aftaler**

Tillidsrepræsentanterne og de lokale arbejdsgivere opfordres til at tage højde for det frie organisationsvalg ved fastlæggelsen af nye lokalaftalers dækningsområde.

Allerede gældende lokale aftaler bør gennemgås af parterne ved førstkommande anledning, fx den årlige lønforhandling med henblik på evt. justeringer af dækningsområdet.

Skift af organisation indebærer ikke ændring i lokalaftaledækning, medmindre andet aftales lokalt.

## **5. Den centrale kollektive interessevaretagelse**

Den centrale kollektive interessevaretagelse omfatter indgåelse af overenskomster og aftaler.

Organisationsskift indebærer ingen ændring i centralt aftalte løn- og øvrige ansættelsesvilkår.

## **6. Ikrafttræden og opsigelse**

Aftalen træder i kraft 1. april 2013 og kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af et kvartal.

## Undtagelser (det kommunale og det regionale område)

På følgende områder er der ikke mulighed for frit valg for så vidt angår den lokale, kollektive interessevaretagelse.

### **KL's område:**

1. **Aftale om klassificering af chefer** mellem KL og Ansatte Arkitekters Råd, Djøf, Foreningen af Kommunale Chefer, HK/KOMMUNAL, Ingeniørforeningen i Danmark, IDA og Lærernes Centralorganisation.
2. **Overenskomst for Beredskabspersonale i chef-/lederstillinger** mellem KL og Teknisk Landsforbund, Ledernes Hovedorganisation og Ingeniørforeningen i Danmark.

### **Danske Regioners område:**

1. **Aftale for chefer** mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Djøf, Ingeniørforeningen i Danmark og HK.



## Aftale mellem en række AC-organisationer om frit organisationsvalg

1. Kandidater, bachelorer og studerende inden for de underskrivende organisationers optagelsesområder, som er fastsat i de enkelte organisationers vedtægter, kan frit søge optagelse i akademikerorganisationerne.
2. En underskrivende organisation bemyndiger de øvrige underskrivende organisationer til i perioden fra den 1. april 2011 til den 31. marts 2013 at varetage de individuelle interesser for de akademikere, der er medlemmer af det pågældende forbund, og som er ansat på kollektive aftaler og overenskomster, uanset medlemmets uddannelsesmæssige baggrund. Bemyndigelsesaftalen omfatter tillige tillidsrepræsentanters individuelle og kollektive interessevaretagelse.
3. En underskrivende organisation bemyndiger de øvrige underskrivende organisationer til i perioden 1. april 2011 til 31. marts 2013
  - a) at varsle og iværksætte individuelle konfliktskridt for medlemmer af disse organisationer uanset medlemmets uddannelsesmæssige baggrund
  - b) at forfølge individuelle sager, der relaterer sig til overenskomstfortolkning og – brud uanset medlemmets uddannelsesmæssige baggrund.
4. Nærværende aftale træder i kraft den 1. april 2013.
5. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af et kvartal.